



LA COP30 DE BELÉM

Les 5 priorités de la CFE-CGC

COP30
BRASIL
AMAZÔNIA
BELÉM 2025

BELÉM
CLIMATE
SUMMIT



Contact

Madeleine Gilbert

Secrétaire nationale CFE-CGC,
en charge de la transition vers
un monde durable

✉ madeleine.gilbert@cfecgc.fr

[in linkedin.com/in/maddy-gilbert-8a693383](https://www.linkedin.com/in/maddy-gilbert-8a693383)

Maddy Gilbert | LinkedIn
Tél : +33 6 85 94 12 39

LES 5 PRIORITÉS DE LA CFE-CGC

- 1** Pour une transition écologique socialement juste et durable
- 2** L'engagement des salariés, levier de la transition durable
- 3** Le dialogue social, accélérateur de la transition écologique
- 4** L'économie et la biodiversité : vers de nouveaux équilibres durables
- 5** Vers une transition énergétique équitable



La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) - syndicat français représentant les syndicats des cadres, techniciens, agents de maîtrise et des fonctions publiques - est présente dans la Zone bleue qui est le principal lieu des négociations officielles et diplomatiques, du Sommet des dirigeants et des pavillons nationaux. Organisé par la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), l'accès est réservé aux délégations officielles, aux chefs d'État, aux observateurs accrédités et aux médias.

La Zone bleue offrira un espace aux pays, aux organisations accréditées et aux Organisations non gouvernementales (ONG) pour dialoguer et présenter leurs projets, stratégies et solutions pour l'agenda climatique. C'est là que convergeront les intérêts diplomatiques mondiaux pour apporter des réponses environnementales concrètes. Dans le cadre de cet événement, **nous affirmerons des propositions devenues incontournables au fil de nos années d'engagement**, pour que la transition écologique soit aussi une transition du travail et du lien social.

Adhérente au Pacte mondial des Nations Unies, notre organisation syndicale porte depuis 2018 une conviction forte : **aucun progrès économique n'a de sens s'il se fait au détriment du climat, du social, de l'humain ou du vivant.**

La COP 30 de Belém sera l'occasion, pour la CFE-CGC, de porter haut la voix du **pendant social** de la transition écologique. Cette voix souvent marginalisée est indispensable. Ce positionnement politique s'est construit patiemment, au fil des années, dans une démarche résolument participative et exigeante.

Dix ans après la COP 21, l'enjeu est d'articuler ambition climatique et justice sociale. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les 5 priorités de la CFE-CGC. Ces propositions s'articulent autour de nos priorités stratégiques, et traduisent notre vision d'une transition écologique fondée sur le lien entre économie, travail et planète.

Parce que les défis climatiques et sociaux dépassent les frontières, la CFE-CGC s'inscrit dans une démarche internationale de coopération et de solidarité. Elle porte une ambition : construire, avec ses partenaires du monde entier, les fondements d'une transition écologique juste, inclusive et réellement universelle. **Cela implique aussi de se projeter dans le long terme, en intégrant la responsabilité intergénérationnelle et la soutenabilité des choix économiques à travers des politiques publiques cohérentes et durables.**

La COP 30 de Belém est le temps du lien : renouer les fils entre la planète et le travail, entre le vivant et la production, pour bâtir une transition réellement juste et partagée.

1

POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE SOCIALEMENT JUSTE ET DURABLE

L'adaptation et l'atténuation des effets du changement climatique doivent s'inscrire dans une transition juste, donnant aux salariés un véritable pouvoir d'agir sur les transformations de leurs métiers et de leurs organisations.

En 2025, le lancement du troisième Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3) par le gouvernement le 10 mars 2025 constitue une étape majeure dans la prise en compte des enjeux climatiques à l'échelle nationale. Cependant, pour que ce plan ait un impact réel et durable, il est essentiel que les acteurs sociaux soient pleinement impliqués dans sa mise en œuvre, permettant ainsi de faire de cette politique un projet collectif. Ce plan veut préparer la France à une hausse des températures de 4 °C en 2100 avec un ensemble de mesures pour faire face aux impacts visibles et attendus du changement climatique sur les territoires.

Nous défendons une transition juste qui ne doit plus être périphérique mais structurante. Elle a vocation à placer les salariés au cœur de la transformation écologique, en reconnaissant leur rôle essentiel et en accompagnant l'évolution de leurs emplois et de leurs compétences.

Nous souhaitons que chaque salarié soit formé aux enjeux climatiques liés à son poste et à son emploi, mais aussi qu'il puisse développer de nouvelles compétences afin d'adapter son métier aux exigences de la transition écologique. Un dialogue social moteur de transformation et porteur de changement, doit mobiliser fortement les instances représentatives du personnel dans les décisions liées à la transition écologiques.

Nous recommandons de renforcer la prévention des risques psychosociaux et physiques liés aux impacts du changement climatique et aux transformations induites par la transition écologique au sein des entreprises.

Nous appelons de nos vœux une véritable gestion prévisionnelle et stratégique des emplois et des compétences, afin d'anticiper les mutations, d'identifier les besoins émergents en compétences et de garantir que la transition écologique se fasse sans compromettre l'emploi, en limitant au maximum les licenciements et en sécurisant les parcours professionnels des salariés.

Nous encourageons l'accompagnement à la reconversion des salariés des secteurs les plus exposés.

2

L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS, LEVIER DE LA TRANSITION DURABLE

De la santé au travail à la requalification des métiers, la COP 30 doit reconnaître les travailleurs comme acteurs de la transition, car ils sont au cœur de l'action climatique. Les salariés sont aussi des citoyens, pleinement acteurs

de la transition écologique et sociale. Pour réussir la transition, il est indispensable de relier les politiques climatiques aux réalités vécues dans les entreprises et sur les territoires.

La transition écologique passe aussi par l'adaptation du travail aux nouvelles réalités climatiques : santé, sécurité, compétences, conditions d'exercice. La CFE-CGC porte cette exigence d'une planification écologique juste et anticipée inscrite dans la continuité.

Adapter le travail face au changement climatique est désormais essentiel

Le changement climatique affecte également les conditions de travail. Les périodes de chaleur extrême peuvent rendre certaines professions plus dangereuses, notamment dans les secteurs de la construction, de l'agriculture ou des transports. La santé des salariées et salariés est mise à rude épreuve, avec des risques accrus de coups de chaleur, de maladies liées à l'humidité ou de troubles liés à la pollution de l'air.

6

Les transformations économiques nécessaires pour lutter contre le changement climatique, telles que la transition énergétique ou la réorientation vers une économie circulaire, imposent des adaptations professionnelles. Cela peut se traduire par de nouveaux métiers, de nouvelles formations, mais aussi par des risques de délocalisation ou de reconversion de certains secteurs.

Les entreprises doivent non seulement s'adapter aux impacts physiques du climat, mais aussi anticiper et intégrer les nouvelles exigences légales et sociétales en matière de durabilité et de responsabilité environnementale. Et cela passera notamment par sa prise en compte dans le travail.

La participation des salariées et salariés, des syndicats et des représentants du personnel est essentielle, pour veiller à ce que les salariées et salariés soient protégés et que les transformations

économiques, des emplois et des métiers se fassent dans des conditions sociales justes et équitables et soient à la hauteur du défi du changement climatique.

Le rôle de l'encadrement dans la transition écologique

Les personnels de l'encadrement contribuent significativement aux processus de prise de décisions de l'entreprise comme à son fonctionnement au plus près du terrain, ainsi qu'à la qualité des produits ou des prestations. Ils sont en première ligne pour définir et organiser les adaptations permanentes requises, tout en veillant à la protection de la santé des collaborateurs et à l'activité économique de l'entreprise.

Ils doivent donc disposer des moyens d'assumer dans les meilleures conditions possibles ces responsabilités. En particulier, le management de proximité doit disposer d'une réelle autonomie pour déployer un management responsable et innovant, répondant aux attentes des salariés.

Outre les masters spécialisés en développement durable-RSE qui se développent, il nous paraît nécessaire d'inclure systématiquement, dans les formations des futurs ingénieurs et techniciens, un module de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) à l'instar de ce qui existe déjà dans les programmes d'enseignements de grandes écoles.

Faire des administrateurs salariés les acteurs d'une gouvernance responsable

Les administrateurs salariés portent la voix des salariés au cœur de la

gouvernance, là où se décident les orientations stratégiques et les choix qui façonnent l'avenir de l'entreprise. L'administrateur salarié apporte un éclairage spécifique, fondé sur sa connaissance de la réalité industrielle, économique, sociale et environnementale de l'entreprise.

Cette vision dépasse l'horizon de la seule performance financière : elle intègre les enjeux de durabilité, de transition écologique et de responsabilité sociale, permettant ainsi d'orienter les décisions vers le long terme.

En ce sens, l'administrateur salarié joue un rôle essentiel dans l'intégration

de la RSE et des enjeux climatiques au cœur de la gouvernance, faisant de la RSE un levier stratégique pour relier social et environnement. Sur ce postulat, la CFE-CGC milite pour un élargissement à un tiers de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance.

Compte tenu du rôle particulier des cadres dans les chaînes de délibération et de décision, elle défend également **l'attribution d'un siège réservé aux cadres**, afin de renforcer la prise en compte des dimensions sociales, économiques **et environnementales** dans les choix stratégiques de l'entreprise.

3 LE DIALOGUE SOCIAL, ACCÉLÉRATEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le dialogue social a le pouvoir de transformer la contrainte écologique en moteur de justice et de compétitivité. Il est essentiel à l'anticipation et la compréhension des impacts économiques et sociaux de la transition écologique.

Mais cela n'est possible que si les représentants des salariés ont les moyens d'exercer leur mission. La CFE-CGC milite pour :

- intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise,

- créer une commission environnement obligatoire dotée d'un budget propre,
- permettre le recours à une expertise spécifique financée par l'employeur,
- donner les moyens aux membres du CSE de suivre des formations spécifiques,
- attribuer des heures de délégation supplémentaires à la commission environnement au sein des instances représentatives du personnel.

4 L'ÉCONOMIE ET LA BIODIVERSITÉ : VERS DE NOUVEAUX ÉQUILIBRES DURABLES

La COP 30 de Belém se tient aux portes de l'Amazonie, véritable poumon de la planète et cœur de la respiration de la Terre, la CFE-CGC réaffirme donc son engagement **à traiter la biodiversité au**

même niveau que le climat, en adoptant une approche intégrée des politiques environnementales selon le principe du Nexus eau-énergie-alimentation-biodiversité, reconnaissant l'interdé-

7

pendance de ces enjeux. La biodiversité constitue en réalité un capital naturel indispensable au fonctionnement de l'économie.

Au printemps 2025, le Conseil national de la biodiversité a remis au gouvernement un avis, « **Accélérer la mobilisation des acteurs économiques en faveur de la biodiversité** » qui met en avant 12 préconisations et des leviers d'action concrets pour engager les entreprises et institutions financières dans une véritable prise en compte de la biodiversité.

L'humanité, comme l'ensemble des espèces vivantes, a le droit de vivre dans un environnement sain et écologiquement soutenable. La protection de la santé, notre alimentation, nos conditions de vie et de travail dépendent de la préservation du vivant non-humain. L'urgence est d'apporter des réponses pour notre avenir commun. Aujourd'hui, 55 % du PIB mondial (étude du Swiss Re Institute) repose sur une biodiversité en bon état. En France,

10 % des emplois salariés en dépendent directement et 80 % des emplois qui en dépendent indirectement pourraient être touchés par sa dégradation. La biodiversité, par les « matières premières » qu'elle apporte et les services écosystémiques qu'elle rend, contribue à l'économie et à la qualité de vie.

Alors qu'un Français sur deux attend des entreprises qu'elles s'engagent pour la nature (source : Observatoire de la matérialité dans une étude de 2019), ce bien commun est à préserver et à soutenir.

Pour la CFE-CGC, la préservation de la biodiversité passe impérativement par un investissement dans la recherche afin de développer des indicateurs de mesure de l'empreinte biodiversité des entreprises et d'améliorer l'état global des écosystèmes.

L'État doit encourager ce champ afin de préciser les concepts et les outils nécessaires à la préservation de la biodiversité en adoptant des solutions fondées sur la nature.

5 VERS UNE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ÉQUITABLE

Pour la CFE-CGC, nucléaire et énergies renouvelables doivent rester complémentaires dans le mix énergétique français. Néanmoins, il est impératif que ces dernières soient en accord avec les politiques de protection de la biodiversité. En effet, les panneaux photovoltaïques et surtout les éoliennes demandent une importante utilisation des espaces marins et des sols, ce qui impacte fortement la biodiversité. Rappelons qu'il faut plusieurs centaines d'éoliennes ou plusieurs dizaines de km² de panneaux photovoltaïques pour remplacer un

seul réacteur nucléaire. Et le recyclage des pales en composite carbone des éoliennes et des panneaux solaires pose encore de nombreux problèmes. Aussi, la CFE-CGC propose une solution pouvant faire converger énergie renouvelable et biodiversité.

Assurer la transition avec les gaz et le pétrole

Les énergies renouvelables gazières sont indispensables pour maintenir d'ici à 2050 une sécurité d'approvisionnement énergétique et passer les

pointes de consommation. Elles le seront aussi pour aider à décarboner massivement l'industrie et le secteur des transports. Pour la CFE-CGC, il est indispensable de s'appuyer sur les infrastructures publiques déjà existantes garantissant un haut niveau de sécurité. Par ailleurs, il est nécessaire d'accompagner les salariés du secteur gazier via la formation dans les filières spécialisées dans les biogaz, secteur qui représente en France plus de 60 000 emplois directs et indirects. L'impact de la transition écologique sur les emplois dépend fortement des énergies fossiles et va générer une destruction importante d'emplois. Bien que le chiffrage reste encore difficile à établir, il paraît néanmoins indispensable d'assurer une transition juste pour les salariés issus de ce secteur. En cela la CFE-CGC souhaite faire plusieurs recommandations :

- cibler les nouveaux besoins en compétences, identifier les emplois de demain et en définir une réelle cartographie,
- mettre en place des plans de formations professionnelles pour accompagner les reconversions de carrière. Il convient d'inciter les entreprises à anticiper cette transition écologique via notamment la GEPP, et des plans de formation prenant en compte l'évolution de leurs besoins en compétences à moyen et long terme,
- favoriser la formation par apprentissage dans les territoires ayant des besoins ciblés.

Économiser l'énergie

La CFE-CGC approuve les mesures permettant d'améliorer l'efficacité énergétique grâce à l'isolation des bâtiments. Les travaux d'isolation donnent du travail de qualité et non délocalisable aux salariés européens, ce qui est un effet vertueux complémentaire. De même la CFE-CGC appelle de ses vœux le développement de tous les transports en commun. Privilégier les infrastructures par rapport au transport individuel, augmenter les cadences et le confort pour les grandes, moyennes et courtes distances, améliorer très sensiblement les interconnexions.

Dans le but d'agir pour une plus grande sobriété, la CFE-CGC propose une concertation avec les partenaires sociaux afin de décaler les process de production intervenant habituellement dans les périodes de tension sur le réseau. Aussi, le management des entreprises doit être mobilisé pour la prise en compte de la gestion des usages énergétiques à leur niveau. Des mesures économiques pourraient également inciter les entreprises à limiter leur consommation énergétique à travers des modalités de travail adaptées. Enfin, la création d'une commission environnement dans le CSE spécifiquement dédiée aux enjeux énergétiques et environnementaux permettra une mobilisation des CSE et des représentants du personnel sur les questions de gestion de l'énergie.

CONCLUSION

La COP 30 de Belém doit être le temps du lien : « réparer le lien entre planète et travail, entre vivant et production ».

Il est donc essentiel de mobiliser les parties prenantes afin de trouver des solutions pour **réconcilier performance économique, justice sociale et limites planétaires**.

La réussite de l'action climatique passe donc par une articulation claire entre objectifs environnementaux, dialogue social et transformation des modèles économiques.

À Belém, nous affirmerons que la réussite climatique passe par la démocratie sociale.



Guide pratique CFE-CGC :
[Communication On Engagement](#)



Guide pratique CFE-CGC :
[Ressources de demain](#)

Mes notes



Area for taking notes, consisting of multiple horizontal lines.



Maison de la CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

